
Werken bij maanlicht!

M/V met meerdere jobs op de Vlaamse arbeidsmarkt

Van de Verenigde Staten horen we wel eens dat vele werkenden er verschillende jobs combineren, in de Engelstalige literatuur beter bekend als 'moonlighting'. Minder geweten is echter dat de Europese Unie gelijkaardige niveaus haalt op dit vlak. Zo ook België, en nog specifiek, Vlaanderen. Daar waar volgens het United States Department of Labor 5,2% van de werkenden binnen de VS meerdere jobs had in 2009, was dit cijfer – afhankelijk van de gebruikte bron – in Vlaanderen 4,1% tot 6,3%. Bovendien lijkt het aantal multi-jobbers binnen Vlaanderen aan een opmars bezig, terwijl dit aandeel in de VS de laatste 15 jaar geleidelijk aan achteruit is gegaan. Dit louter om aan te geven dat multi-jobbers in Vlaanderen zeker geen marginaal gegeven zijn. Dit artikel tracht evenwel niet een vergelijkende analyse van de VS en Vlaanderen te maken. We gaan wel kijken hoe Vlaanderen zich op het vlak van multi-jobs positioneert en meer concreet in welke mate er hierin verschillen zijn tussen de mannen en de vrouwen.

Bij het verzamelen van data omtrent multi-jobs maakten we gebruik van twee bronnen. Enerzijds werden de administratieve gegevens aangewend die de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid (KSZ) ter beschikking stelt via het Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming. Deze databank realiseerde een koppeling tussen de bestanden van de deelnemende sociale zekerheidsinstellingen in België. Verder werden er statistieken aangereikt via de Labour Force Surveys (LFS). Dit zijn steekproefenquêtes naar de actieve bevolking die door de statistische dienst van de Europese Unie, Eurostat, in samenwerking met de nationale instituten voor de statistiek worden gecoördineerd. De Belgische (en ook Vlaamse) tak van deze enquêtes is de steekproefenquête naar de arbeidskrachten (EAK).

Een multi-jobber wordt simpelweg gedefinieerd als een persoon die meerdere jobs combineert. De multi-jobbers kunnen als groep geanalyseerd worden, in sommige gevallen zullen we ze evenwel onderverdelen in twee verschillende categorieën. Het kan dan gaan om iemand die meerdere jobs in loondienst uitoefent of om iemand die een job in loondienst combineert met een job als zelfstandige (hierbij kan het zowel om een zelfstandige job in hoofdberoep als in bijberoep gaan).

Trend binnen Vlaanderen

De evolutie van het aantal multi-jobbers wordt hieronder geschetst volgens de LFS-data enerzijds en de Datawarehouse-gegevens anderzijds. Het is meteen duidelijk dat beide bronnen niet tot dezelfde resultaten leiden.¹ Bovendien is de tijdsperiode verschillend. Daar waar de LFS-data teruggaan tot 1983, vinden we in het Datawarehouse slechts consistente data vanaf 2005. We kunnen echter wel

eenduidige conclusies trekken in verband met de richting van de evolutie en de positionering van Vlaanderen binnen België.

Steeds meer?

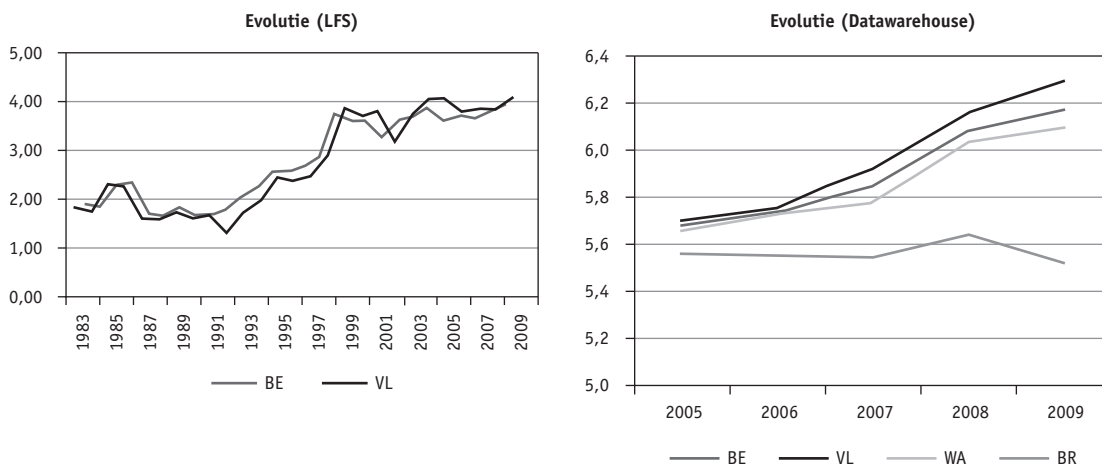
Om de algemene evolutie van het aantal multi-jobbers na te gaan, kijken we naar het aandeel van de multi-jobbers in de totale werkende bevolking. Figuur 1 geeft de resultaten weer volgens de twee bronnen. We zien dat voor Vlaanderen zowel de LFS- als de Datawarehouse-data een stijgende curve vertonen. Bij de LFS moet wel vermeld worden dat de grote sprong tussen 1998 en 1999 grotendeels te wijten is aan een verandering in de vragenlijst vanaf 1 januari 1999, waarbij meer aandacht werd gegeven aan objectieve informatie en minder aan subjectieve interpretatie van de geïnterviewde. Desalniettemin geven de LFS-data aan dat we binnen Vlaanderen over de jaren heen een geleidelijke toename hebben gekend van het aantal multi-jobbers, met de laatste jaren een stagnatie rond de 4%. Net als bij de LFS-figuur zien we bij het Datawarehouse een continue stijging, al gaat deze figuur slechts terug tot 2005.² Het aandeel multi-jobbers steeg in Vlaanderen van 5,7% in 2005 tot 6,3% in 2009. Wallonië lijkt op dit vlak amper te verschillen met een stijging van 5,7% tot 6,1%. Ook België als geheel sluit zeer nauw aan bij de trend van Vlaanderen.

Dit wordt bevestigd in de LFS-figuur waaruit blijkt dat België en Vlaanderen sinds 1983 een quasi gelijklopend traject hebben afgelegd. Van de gewesten heeft enkel het Brussels Hoofdstedelijk Gewest geen stijging gekend sinds 2005.

Het is interessant om na te gaan of het aantal multi-jobbers afhankelijk is van de conjunctuur. Vanuit een theoretisch oogpunt is er a priori geen reden om aan te nemen dat multi-jobbing eerder procyclisch dan wel anticyclisch zou zijn. Langs de ene kant, het vraagperspectief, kunnen opportuniteiten om aan multi-jobbing te doen beperkt zijn tijdens een recessie doordat het totaal aantal jobs daalt. Langs de andere kant, het aanbodperspectief, kan men als reactie op de crisis net meerdere jobs aannemen, met de bedoeling om een stabiele en continue stroom van inkomsten te verzekeren (Amuedo-Dorantes & Kimmel, 2005). In het algemeen vinden we in de literatuur meer empirische evidentie voor een procyclisch verband (zie Stinson, 1987; Partridge, 2002; Livanos & Zangelidis, 2008) al zijn er ook onderzoeken die het tegenovergestelde resultaat bekomen (zie Conway & Kimmel, 1998; Heineck & Schwarze, 2004). Het is in elk geval duidelijk dat er geen universeel geldend pro- of anticyclisch verband is en dat dit dus voor elk land apart moet bekeken worden. Voor België of Vlaanderen was er op het eerste zicht geen eenduidig verband merkbaar tussen de economische groei en het aantal multi-jobbers.

Figuur 1.

Evolutie van het percentage werkenden met meerdere jobs (Vlaams Gewest)



Bron: Eurostat LFS, Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

Mannen en vrouwen vergeleken

Wanneer de evolutie per geslacht wordt uitgezet, zien we dat er onder de mannen in Vlaanderen stevast meer aan multi-jobbing werd gedaan dan onder de vrouwen. De LFS-data geven wel aan dat de vrouwen een iets sterkere stijging hebben gekend sinds 1983. Een echte convergentie zien we evenwel nog niet opduiken. Het aandeel van de mannen blijft immers ongeveer anderhalf procentpunt hoger liggen dan dat van de vrouwen (4,8% tegenover 3,2% in 2009). Bij de Datawarehouse-data zijn we weer teruggeslagen tot 2005. Uit figuur 2 kunnen we afleiden dat ook deze data aangeven dat vrouwen stevast minder aan multi-jobbing deden dan de mannen. Hier is het verschil tussen de seksen geëvolueerd van 1,2 procentpunt in 2005 tot 0,7 procentpunt in 2009. Om van een convergentie te spreken is het echter nog te vroeg. Voor beide

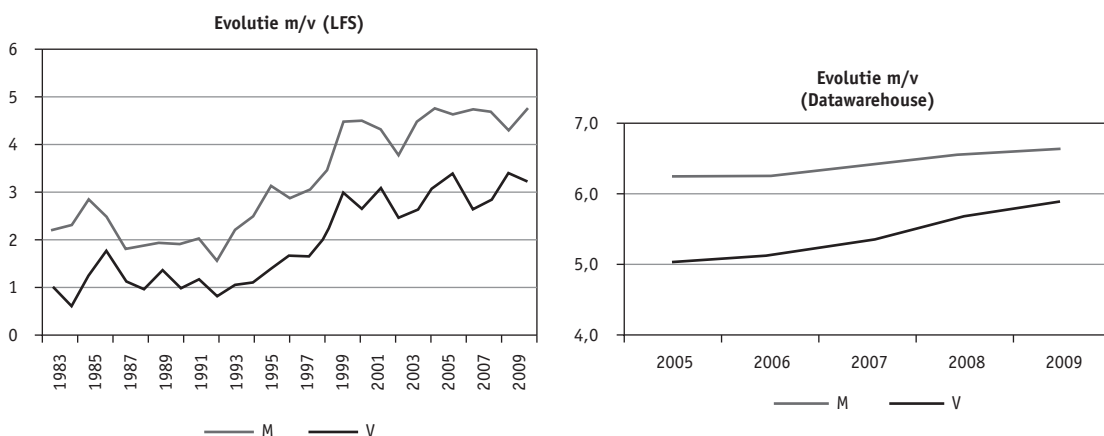
seksen geldt evenwel dat er een stijging is geweest van het aandeel multi-jobbers.

Categorieën van multi-jobs

In 2009 telden we in Vlaanderen 168 866 werkenden die meerdere jobs combineerden (op basis van het Datawarehouse). Zoals in de inleiding verteld, kunnen deze worden onderverdeeld in twee grote categorieën. Enerzijds kunnen ze verschillende loontrekkende jobs combineren, anderzijds kan het een combinatie zijn van een zelfstandige job met één of meer loontrekkende jobs. Tabel 1 geeft voor Vlaanderen de verdeling weer over deze twee groepen. In 2009 combineerde bijna 70% van de multi-jobbers een loontrekkende job met een zelfstandige job.³ Slechts iets meer dan 30% van de multi-jobbers combineerde dus louter loontrekkende jobs.

Figuur 2.

Evolutie van het percentage werkende mannen en vrouwen met meerdere jobs (Vlaams Gewest)



Bron: Eurostat LFS, Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

Tabel 1.

Aantal multi-jobbers per categorie (Vlaams Gewest; 2009)

	Totaal	Totaal	Man	Vrouw
	n	%	%	%
Totaal multi-jobs	168 866	100,0	100,0	100,0
Loontrekkend + zelfstandig	115 788	68,6	78,6	54,9
Loontrekkend + loontrekkend	53 078	31,4	21,4	45,1

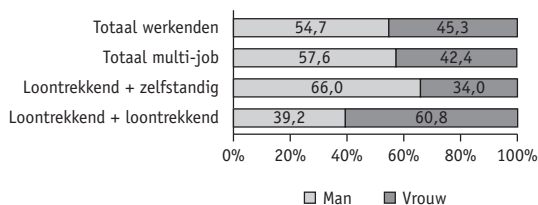
Bron: Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

Deze algemene cijfers veranderen wanneer we ze uitsplitsen naar geslacht. Dan zien we dat de verdeling van de vrouwelijke multi-jobbers over de twee categorieën veel gelijkmatiger is. Vrouwen vinden we veel meer dan mannen terug in de groep van multi-jobbers met enkel loontrekkende jobs (45,1% bij de vrouwen met meerdere jobs tegenover 21,4% bij de mannen). De overgrote meerderheid van de mannen met meerdere jobs daarentegen, zijn werkenden die een loontrekkende job combineren met een zelfstandige job (78,6%).

Dit laatste aspect komt nog duidelijker naar voor in figuur 3 waar we voor Vlaanderen het aantal werkenden en het aantal multi-jobbers verdelen over de twee geslachten. 54,7% van de werkende beroepsbevolking is van het mannelijke geslacht. Bij de bevolking met meerdere jobs is dat al 57,6%. Onder de categorie 'loontrekkend + zelfstandig' is dat zelfs 66%. Bij de personen met twee loontrekkende jobs daarentegen vinden we maar 39,2% mannen. De vrouwen zijn dus duidelijk in de meerderheid binnen die groep, hoewel ze in totaal slechts 42,4% van de multi-jobbers vertegenwoordigen.

Figuur 3.

M/V-verdeling per categorie (Vlaams Gewest; 2009)



Bron: Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

Motieven van de multi-jobber

In de literatuur worden er twee hypothesen naar voren geschoven die trachten te vatten wat personen ertoe beweegt om meerdere jobs te combineren (zie Kimmel & Conway, 1995; Dickey & Theodossiou, 2006; Huiskamp et al., 2011). Het gaat om (1) de 'hours constraint' of 'meer uren/meer loon'-hypothese en (2) de 'heterogeneous jobs' of 'kwaliteit van het werk'-hypothese.⁴

Volgens de 'meer uren/meer loon'-hypothese wordt een werkend individu geconfronteerd met een beperkt aantal uren dat hij of zij kan werken in de hoofdjob wat een limiet oplegt aan het te verdienen bedrag. Indien de werknemer dus een hoger inkomensniveau wil bereiken zal hij/zij een extra job moeten opnemen. Dit verlangen naar een hoger inkomen hoeft niet per se voort te komen uit een economisch penibele situatie. Ze kan evengoed bestaan bij mensen die al een goede boterham verdienen. De 'kwaliteit van het werk'-hypothese stelt daarentegen dat de motivatie om meerdere jobs te combineren, los staat van het beperkt aantal uren en het inkomen in de hoofdjob. Het zou meer te maken hebben met enerzijds een zoektocht naar meer afwisseling en uitdaging, en anderzijds het opbouwen van ervaring en het verwerven van training in nieuwe beroepen.

Voor België of Vlaanderen wordt er niet bijgehouden wat de individuele motivering is om meerdere jobs te combineren. In de VS peilt het United States Department of Labor hier wel naar (zie Hipple, 2010). De verschillende motieven die daar werden opgegeven sluiten mooi aan bij de twee vermelde hypothesen. 27,8% van de Amerikaanse multi-jobbers neemt een extra job aan om de kosten van het levensonderhoud te kunnen dekken of om schulden af te betalen. 35,4% doet het simpelweg om wat extra te verdienen. Beide motieven vallen onder de 'meer uren/meer loon'-hypothese, maar daar waar bij de eerste groep multi-jobbing een bittere noodzaak lijkt te zijn, gaat het bij de tweede groep veel eerder om een vrijwillige keuze. De twee volgende motieven sluiten meer aan bij de 'kwaliteit van het werk'-hypothese. 17,4% geeft aan dat ze een extra job hebben aangenomen omdat ze plezier beleven aan deze job en 4,6% ziet het als een manier om ervaring op te bouwen. Deze verschillende motieven van de Amerikaanse multi-jobbers geven aan dat beide hypothesen enige verklaringskracht hebben. De eerste lijkt echter het meest op te gaan voor de Amerikaanse context. Welke het meest opgaat voor België of Vlaanderen valt moeilijk na te gaan, daar er bij onze arbeidsmarktenquêtes niet gepeild wordt naar de motivering van multi-jobbers. Een gerichte vraag hiernaar in bijvoorbeeld het vragenformulier van de enquête naar de arbeidskrachten (EAK) zou hier meer inzicht in kunnen geven. In de volgende sectie vinden we wel enige indicaties in verband met deze kwestie terug.

Kenmerken van multi-jobbing

Tabel 2 geeft een overzicht van hoe binnen Vlaanderen de multi-jobbers zijn uitgesplitst over een aantal persoons- en jobkenmerken. De jobkenmerken handelen over de hoofdjjob, waarbij enkel gekeken wordt naar multi-jobbers met een loontrekende hoofdjjob.⁵ Bij de persoonskenmerken gaat het over de gehele populatie van multi-jobbers. De percentages zijn berekend door het aantal multi-jobbers binnen een specifieke groep te delen door het totaal aantal werkenden in de betreffende categorie.⁶

We gaan vooreerst na in welke leeftijdsklassen de meeste multi-jobbers te vinden zijn. In het algemeen vinden we de hoogste aandelen terug in de middelste groep (de 25- tot 49-jarigen). 7,8% van de werkenden in deze groep combineert verschillende jobs, tegenover 6,3% bij de 50-64-jarigen en 5,2% bij de 15-24-jarigen. Opvallend is bovendien dat in de laagste leeftijdsklasse het de vrouwen zijn die een grotere kans maken om aan multi-jobbing te doen. Met 6,1% van de werkende 15- tot 24-jarigen die aan multi-jobbing doet, scoren de jonge vrouwen redelijk wat hoger dan hun mannelijke leeftijdsgenoten (4,3%).

Tabel 2.

Kenmerken van multi-jobbers (Vlaams Gewest; 2009)

	Totaal	Totaal	Man	Vrouw
	n	%	%	%
PERSOONSKENMERKEN				
Leeftijd				
15-24	10 468	5,2	4,3	6,1
25-49	117 451	7,8	8,7	6,8
50-64	32 276	6,3	7,3	5,0
Onderwijsniveau (EAK)				
Laaggeschoold	14 297	2,7	2,9	2,4
Middengeschoold	39 788	3,5	4,2	2,6
Hooggeschoold	65 298	5,4	6,7	4,2
JOBKENMERKEN				
Arbeidsregime van de hoofdjjob				
Voltdijs	95 071	6,5	7,2	4,9
Deeltdijs	61 878	8,8	13,2	7,6
Speciaal regime*	3 523	5,8	5,9	5,7
Brutodagloon van de hoofdjjob				
0-90 euro	31 475	6,3	5,9	6,6
90-150 euro	81 774	7,1	7,8	6,3
> 150 euro	45 345	8,6	9,8	6,6
Sector van de hoofdjjob				
Primaire sector	626	5,7	7,0	3,8
Secundaire sector	29 831	5,9	6,2	4,5
Tertiaire sector	63 268	7,0	7,7	6,1
Quartaire sector	66 678	8,3	11,1	6,9
Beroepsstatuut van de hoofdjjob				
Arbeider	48 052	5,9	5,9	5,9
Bediende	85 023	7,9	9,7	6,6
Ambtenaar (statutair)	27 397	8,0	10,0	5,9

Noot: *Speciaal regime: het gaat hier om prestaties als seizoensarbeider of als werknemer bij tussenpozen (bijvoorbeeld tijdelijk werk, interimarbeid).

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK, Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

Bij het onderwijsniveau moeten we om te beginnen vermelden dat de cijfers niet berekend zijn op basis van het Datawarehouse, maar wel op basis van EAK-data. Het is meteen duidelijk dat we meer multi-jobbers terugvinden bij de hogere onderwijsniveaus. Dit is vooral bij mannen het geval, bij vrouwen is het iets minder uitgesproken. Onder de hooggeschoolde werkende mannen heeft gemiddeld 6,7% meer dan één job, terwijl dit bij de laaggeschoolde mannen slechts 2,9% is. Bij vrouwen is dit een verschil van 4,2% bij de hooggeschoolden ten opzichte van 2,4% bij de laaggeschoolden. Op basis van deze cijfers kunnen we op zijn minst de vaak gehoorde stelling nuanceren dat multi-jobbers tot de kansengroepen behoren en door middel van verschillende jobs moeten zien rond te komen.

Bij de jobkenmerken kijken we vooreerst naar het arbeidsregime dat logischerwijze een rol speelt. Mensen die een deeltijdse job uitoefenen, hebben immers meer ruimte om een bijkomende job op te nemen. Bovendien komen zij ook meer dan voltijds werkenden in aanmerking om vanuit een financiële behoefte een tweede job op te nemen. Dit komt hier dan ook tot uiting, ofschoon het veeleer de (kleine groep van) deeltijds werkende mannen zijn die geneigd zijn om die extra job op te nemen. Maar liefst 13,2% van de deeltijdse werkende mannen doet aan multi-jobbing. Bij de vrouwen is dit daarentegen slechts 7,6%. Het feit dat vrouwen dit niet zo vaak doen, zal hoogstwaarschijnlijk te maken hebben met de familiale situatie (kinderen) en de daardoor bewuste keuze om slechts deeltijds te werken. Het gedeeltelijk voortbestaan van het kostwinnersmodel waarbij de vrouw de zorgtaken op zich neemt en de man uit werken gaat, biedt hiervoor een mogelijke verklaring (Delmotte et al., 2008). In huishoudens waar de man hoofdzakelijk verantwoordelijk is voor het gezinsinkomen zal één enkele deeltijdse job vaak niet volstaan om aan de financiële behoeften te voldoen.

De relatie tussen het dagloon⁷ van de hoofdjob en het al dan niet hebben van een extra job, is eveneens duidelijk verschillend voor de twee geslachten. Bij de mannen merken we dat naarmate het loon in de hoofdjob hoger is, de kans groter wordt dat ze meerdere jobs gaan combineren. De hoogste dagloonklasse (meer dan 150 euro) bevat bij hen bijna 10% multi-jobbers, terwijl dit bij de laagste

lonen nog geen 6% is. Bij de vrouwen daarentegen blijft het aandeel relatief constant tussen de loonklassen (rond de 6,5%). De hoogte van het loon lijkt dus weinig invloed te hebben op hun beslissing om te gaan multi-jobben. Ook deze cijfers lijken een tegenindicatie van de stelling dat het hebben van meerdere jobs zou wijzen op een penibele financiële situatie waar men meerdere jobs nodig heeft om rond te kunnen komen. Voor de mannen zien we immers het tegenovergestelde, aangezien het stijgen van het aandeel multi-jobs met het inkomen uit arbeid veeleer een aanwijzing is van een financieel comfortabele positie van de meeste multi-jobbers. En ook bij de vrouwen vinden we geen evidentie dat ze vooral aan multi-jobbing doen uit financiële noodzaak, vermits de aandelen in de lage en de hoge loonklassen even hoog zijn. Al kan het natuurlijk wel zijn dat de motieven bij de lage en hoge loonklassen zeer verschillend zijn. Voorgaande redeneringen zijn evenwel slechts geldig als we alle multi-jobs samen bekijken. We krijgen een ander beeld indien we een afzonderlijke analyse maken voor de twee categorieën van multi-jobs.⁸ Dan zien we dat de personen die meerdere loontrekkende jobs combineren, vooral in de lage loonklassen te situeren zijn. Dit is vooral bij de vrouwen het geval, waar in de laagste loonklasse (minder dan 90 euro) 4,1% van de werkenden deze combinatie maakt, terwijl dit bij de hoogste inkomens slechts 2,2% is. Voor deze categorie vinden we dus wel evidentie voor de stelling dat het vooral de laagbetaalden zijn die aan multi-jobbing doen. Het betreft hier echter slechts 30% van het totaal aantal personen met meerdere jobs in Vlaanderen. De rest combineert een loontrekkende en een zelfstandige job en daar vinden we duidelijk de hoogste aandelen bij de hogere loonklassen terug.

Wanneer we kijken naar de sector van tewerkstelling, dan valt op dat 80% van de multi-jobbers te situeren is in de tertiaire (63 268 multi-jobbers) en quataire sector (66 678). Vooral een hoofdjob in de quataire sector wordt vaak aangevuld met een andere job. 8,3% van de werkenden in deze sector heeft verschillende jobs. Voor de mannen loopt dit zelfs op tot 11,1%, wat betekent dat meer dan een op de tien mannelijke werknemers in de quataire sector een tweede job heeft. Een logisch gevolg is dat onder de verschillende beroepsstatuten de (statutaire) ambtenaren diegenen zijn met de hoogste percentages van multi-jobbers, al zien we hier wel

degelijk een gendersverschil. Terwijl een op de tien mannelijke ambtenaren verschillende jobs combineert, is dit voor de vrouwen slechts een op de zeventien. Voor vrouwen lijkt het beroepsstatuut van de hoofdjob weinig invloed te hebben op het al dan niet combineren van meerdere jobs. Voor mannen zijn het duidelijk de bedienden en de ambtenaren die het vaakst aan multi-jobbing doen.

De tabellen 3 en 4 zijn een aanvulling op de analyse over de hoofdsectoren. We gaan meer in detail na over welke sectoren de multi-jobbers zich spreiden. Voor beide geslachten werd een tabel opgesteld met een top tien van sectoren op basis van hun bijdrage aan het totaal aantal multi-jobbers in Vlaanderen. Er werd dus gekeken naar het aandeel van de sector in het totaal aantal multi-jobbers. Het zijn de sectoren in deze tabellen die zwaar doorwegen bij de voorgaande analyse van de jobkenmerken. Voor zowel de mannen als de vrouwen levert de onderwijssector de meeste multi-jobbers af, al is het aandeel bij de vrouwen (21,8%) veel hoger dan bij de mannen (12,3%). Het gaat bij de mannen om 11 435 personen, bij de vrouwen zelfs om 14 627. Deze hoge aantallen komen waarschijnlijk voort uit het feit dat het voor jonge leerkrachten lang kan duren vooraleer ze voltijds (vast) benoemd worden. Velen van hen zullen in afwachting daarvan verschillende jobs combineren. Voor de vrouwen zien we overigens dat de eerste vier sectoren uit de tabel allen uit de quartaire sector komen. Dit heeft enerzijds te maken met het gegeven dat vele vrouwen actief zijn in deze sector en anderzijds met de graad van multi-jobbing die er hoog ligt, zoals we in de vorige sectie al aangaven. De gezondheidszorg is zo'n typisch vrouwelijke sector. Hier tellen we 6 887 vrouwen die er nog een extra job bijnamen. Bij de mannen zien we dat er ook in de typisch mannelijke sectoren zoals 'Bouw' en 'Transport' vele werkenden meerdere jobs combineren. Sectoren als 'Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling' en 'Onderhoud van gebouwen, tuinen en landschapsverzorging' zien we dan weer enkel terug bij de top tien van de vrouwen. Dit zijn dan ook de sectoren waar de diensten- en de PWA-cheques sterk ingeburgerd zijn en de jobs die deze creëren worden voor het overgrote deel door vrouwen ingevuld (Devisscher et al., 2010). Voor de rest vinden we in de groothandel vele mannelijke en in de kleinhandel vele vrouwelijke multi-jobbers.

Tabel 3.

Top tien van sectoren met meeste mannelijke multi-jobbers (Vlaams Gewest; 2009)

Sectoren	Man	Man
	n	%
Totaal	93 301	100,0
Onderwijs	11 435	12,3
Groothandel en handelsbemiddeling	7 065	7,6
Bouw	6 933	7,4
Openbaar bestuur	6 643	7,1
Transport	4 076	4,4
Consultancy en wetenschappelijke activiteiten	3 953	4,2
Algemene overheidsdiensten	3 431	3,7
Financiële diensten	3 264	3,5
Kleinhandel	3 062	3,3
Vervaardiging van dranken, voeding en tabak	2 823	3,0
Andere sectoren	40 616	43,5

Bron: Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

Tabel 4.

Top tien van sectoren met meeste vrouwelijke multi-jobbers (Vlaams Gewest; 2009)

Sectoren	Vrouw	Vrouw
	n	%
Totaal	67 102	100,0
Onderwijs	14 627	21,8
Maatschappelijke dienstverlening	7 860	11,7
Gezondheidszorg	6 887	10,3
Openbaar bestuur	5 590	8,3
Kleinhandel	4 921	7,3
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	3 066	4,6
Consultancy en wetenschappelijke activiteiten	2 785	4,2
Groothandel en handelsbemiddeling	2 690	4,0
Onderhoud van gebouwen, tuinen en landschapsverzorging	2 068	3,1
Financiële diensten	2 065	3,1
Andere Sectoren	14 543	21,7

Bron: Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

Situering binnen Europa

Hoe positioneert Vlaanderen zich nu binnen Europa? Hiervoor kunnen we de door Eurostat verzamelde statistieken hanteren. Deze zijn allen

gebaseerd op de nationale vragenlijsten (Labour Force Surveys) die door Eurostat gecoördineerd en geüniformiseerd werden. Op deze manier krijgen we statistieken die over de verschillende Europese landen vergelijkbaar zijn (tabel 5).

Tabel 5.

Percentage werkenden met meerdere jobs in de Belgische gewesten en de Europese landen (2009)

	Totaal	M	V
	%	%	%
Vlaams Gewest	4,1	4,8	3,2
Waals Gewest	4,0	4,5	3,5
Brussels H. Gewest	3,1	3,6	2,4
België	4,0	4,6	3,3
EU-landen			
EU-27	3,9	3,7	4,1
EU-15	3,8	3,4	4,2
Tsjechië	1,9	2,0	1,7
Denemarken	9,5	9,9	9,0
Duitsland	3,8	3,5	4,1
Estland	4,4	nb	5,2
Ierland	2,3	3,1	1,4
Griekenland	3,5	4,3	2,4
Spanje	2,3	2,1	2,6
Frankrijk	3,4	2,2	4,7
Italië	1,6	1,5	1,6
Cyprus	4,1	5,4	2,5
Letland	4,8	4,4	5,2
Litouwen	5,1	5,2	5,0
Luxemburg	3,2	nb	4,2
Hongarije	1,8	2,1	1,5
Malta	5,2	6,6	nb
Nederland	7,4	6,4	8,6
Oostenrijk	4,2	4,6	3,7
Polen	7,5	8,6	6,1
Portugal	6,9	7,9	5,7
Roemenië	3,1	3,7	2,5
Slovenië	3,6	4,3	2,6
Slovakije	1,0	1,0	1,0
Finland	4,5	4,6	4,3
Zweden	8,4	8,6	8,1
VK	4,0	3,2	4,9
Niet-EU-landen			
Kroatië	3,0	nb	nb
Turkije	2,8	3,5	0,8
IJsland	9,5	8,9	10,1
Noorwegen	9,0	8,5	9,5
Zwitserland	7,6	5,5	10,1

Noot: 'nb' duidt op niet betrouwbaar of niet beschikbaar.

Bron: Eurostat LFS, FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (Bewerking Steunpunt WSE)

België lijkt zich op het vlak van het aandeel multi-jobbers nauw aan te sluiten bij het Europese gemiddelde, met 4% zitten we hier net boven (EU-27: 3,9%; EU-15: 3,8%). Het Vlaams Gewest (4,1%) en het Waals Gewest (4%) ontlopen elkaar nauwelijks. Enkel in Brussel ligt het gemiddelde redelijk wat lager (3,1%). Binnen Europa is er echter een grote verscheidenheid waarbij vooral de Scandinavische landen opvallen met hoge aandelen van multi-jobbers (zie bijvoorbeeld Denemarken: 9,5%; Noorwegen: 9,0% en Zweden: 8,4%), maar ook binnen Zwitserland, Polen en Nederland blijkt multi-jobbing sterker ingeburgerd. De laagste aandelen vinden we dan weer bij landen als Slovakije, Italië, Hongarije en Tsjechië.

Daar waar we met het algemene aandeel multi-jobbers het Europese gemiddelde lijken te volgen, zien we met betrekking tot de mannelijke en vrouwelijke aandelen duidelijke contrasten. Dat mannen meer aan multi-jobbing doen, mag dan wel in Vlaanderen de norm zijn, in Europa is dit zeker niet het geval. Als we Europa als een geheel bekijken dan zijn het eerder de vrouwen die aan multi-jobbing doen (EU-27: 4,1% bij de vrouwen, tegenover 3,7% bij de mannen). Een verdere analyse leert ons dat het vooral de grote landen binnen Europa zijn waar vrouwen meer aan multi-jobbing doen dan mannen (Duitsland, Frankrijk, Verenigd Koninkrijk, Spanje, Italië). Voor de rest zijn er wel heel wat kleinere landen, waar net zoals in Vlaanderen en België, de mannen meer aan multi-jobbing doen dan de vrouwen (waaronder Ierland, Oostenrijk en Zweden).

Slotbeschouwing

We stelden vast dat er ook in Vlaanderen vele mensen zijn die meerdere jobs combineren. Bovendien zien we over de jaren heen een stijgende trend van het aandeel multi-jobbers. De vraag of dit nu een goede dan wel een slechte zaak is, konden we hier niet beantwoorden. Toch gaven de analyses wel aan dat een aantal vaak aangehaalde stellingen – zoals dat multi-jobbing louter een kwestie van financiële noodzaak zou zijn – best genuanceerd kunnen worden, aangezien het vooral de hooggeschoolden en de hogere loonklassen zijn die meerdere jobs combineren. Een andere constatering was dat vrouwen en mannen enige verschillen vertonen met betrekking tot het hebben van meerdere jobs. In het

algemeen zijn het in Vlaanderen de mannen die meer aan multi-jobbing doen. Dat dit echter geen universeel gegeven is, bleek uit de gemiddelde cijfers voor Europa waar de vrouwen hogere scores laten optekenen. Verder zagen we dat het type van multi-job en de kenmerken van de multi-jobber zekere discrepanties vertonen tussen de mannen en de vrouwen.

Vooralsnog is er niet echt veel onderzoek gewijd aan het fenomeen van multi-jobbing in België of Vlaanderen. Dit artikel kan een startpunt betekenen voor toekomstig onderzoek waar dieper wordt ingegaan op een aantal zaken die hier slechts oppervlakkig behandeld werden. Zo kan het interessant zijn om de dieperliggende oorzaken of motieven voor het combineren van meerdere jobs te onderzoeken. De vraag wat nu de voornaamste motivatie is om meerdere jobs aan te nemen, is voorlopig immers moeilijk te beantwoorden. Deze lacune zou eenvoudig kunnen verholpen worden door hier naar te peilen in de vragenlijst van de EAK.

*Boie Neefs
Wim Herremans
Steunpunt Werk en Sociale Economie*

Noten

1. De LFS is een steekproefenquête waarbij de respondenten zelf moeten aangeven of ze naast de hoofdbetrekking nog een tweede job uitoefenen. Bij het Datawarehouse gaat het daarentegen om administratieve gegevens. Hieronder zal blijken dat het aandeel multi-jobs lager ligt op basis van de LFS. Dit is mogelijk te verklaren door een onderrapportering, bijvoorbeeld bij respondenten die slechts sporadisch een tweede job uitoefenen. Bovendien kan er een overschatting plaatsvinden bij het Datawarehouse doordat er elk jaar een aantal zelfstandigen onterecht wordt opgenomen in de bestanden vanwege het feit dat hun schrappingsdatum niet tijdig geweten is (zie document 'Beschrijving RSVZ' op de website van KSZ, http://www.bcsc.fgov.be/nl/bcsc/page/content/websites/belgium/statistics/statistics_01/statistics_01_05.html)
2. De Datawarehouse-data gaan terug tot 2001, maar we vertrekken hier slechts vanaf 2005 aangezien er een trendbreuk is tussen 2002 en 2003 en tussen 2004 en 2005. Door de invoering van de DMFA bij de RSZ in 2003 en bij

- de RSZPPO in 2005 is immers de definitie van de variabele aantal jobs gewijzigd. Daar waar vroeger een persoon zowel bij de RSZ als bij de RSZPPO meerdere jobs per werkgever kon hebben, is dit bij de invoering van de DMFA per definitie onmogelijk geworden. Bij de RSZ veroorzaakte deze overgang in 2003 een daling van de populatie van multi-jobbers met circa 25 000 personen (Bron: Beschrijving van de basistoepassingen vanaf 2003 op KSZ-site)
3. Het gaat in de overgrote meerderheid van de gevallen (92,8%) om een loontrekkende hoofdjob die wordt aangevuld met een zelfstandige bij-job. Een zelfstandige job wordt dus zelden aangevuld met een job in loondienst. Verder was het onmogelijk om via de Datawarehouse na te gaan hoeveel personen er verschillende zelfstandige jobs combineerden.
 4. De vertaling van de Engelstalige benamingen naar het Nederlands werd overgenomen van Huiskamp et al. (2011).
 5. Voor de zelfstandigen hebben we immers geen gegevens over arbeidsregime, brutodagloon en beroepsstatuut.
 6. De data zijn afkomstig van de Datawarehouse, behalve bij de variabele 'Onderwijsniveau' waar EAK-data gehanteerd werden.
 7. Het betreft het brutoloon dat de werknemer zou ontvangen wanneer hij/zij een dag voltijds de job in kwestie zou uitvoeren.
 8. Dit werd niet in de tabel weergegeven, maar kon wel worden opgemaakt uit de data.

Bibliografie

Amuedo-Dorantes & Kimmel, J. 2005. *Moonlighting behaviour over the business cycle*. IZA Discussion Paper, No. 1671.

- Conway, K. & Kimmel, J. 1998. Male Labor Supply Estimates and the Decision to Moonlight. *Labour Economics*, 5 (2), 135-166.
- Delmotte, J., Herremans, W. & Booghmans, M. 2008. *Genderjaarboek 2008. MV United: mobiliteit op de arbeidsmarkt*. Steunpunt Werk en Sociale Economie/ESF-Agentschap-Departement Werk en Sociale Economie.
- Devisscher, S., Gerard, M., Valsamis D. & Van Pelt, A. 2010. *Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen 2009*. IDEA Consult, Brussel.
- Dickey, H. & Theodossiou, I. 2006. Who has Two Jobs and Why? Evidence from Rural Coastal Communities in West Scotland. *Agricultural Economics*, 34 (10), 291-301.
- Heineck, G. & Schwarze, J. 2004. *Fly Me to the Moon: The Determinants of Secondary Jobholding in Germany and the UK*. IZA Discussion Paper No. 1358.
- Hipple, S. 2010. Multiple jobholding during the 2000s. *Monthly Labor Review*, 133 (7), 21-32.
- Huiskamp, R., Sanders, J. & van den Bossche, S. 2011. Meerdere banen: noodzaak of uitdaging? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2.
- Kimmel, J. & Conway K. 1995. Who moonlights and Why? Evidence from the SIPP. *Upjohn Institute Staff Working Paper*, 95-40.
- Livanos, I. & Zangelidis, A. 2008. *Multiple-Job Holding Among Male Workers in Greece*. MPRA Paper 17031, University Library of Munich, Germany.
- Partridge, M. 2002. Moonlighting in a High Growth Economy: Evidence from U.S. State-Level Data. *Growth and Change*, 33 (4), 424-452.
- Stinson, J.F. (Jr.) 1987. Moonlighting: a key to differences in measuring employment growth. *Monthly Labor Review*, 110 (2), 30-31.